

К ВОПРОСУ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ И РАЗВИТИЕМ НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ*

© 2017 А.А. Мальцева**

На основе анализа источников проведен терминологический анализ понятий “управление изменениями” и “управление развитием”, чтобы транслировать полученные результаты на специфику деятельности научных организаций, впервые выделены четкие дефиниции и характерные особенности управления их изменениями и развитием. Предложенные теоретические построения использованы для практического изучения современного состояния и построения методологических основ такого управления.

Ключевые слова: изменения, развитие, научная организация, управление, оценка, потенциал, научно-техническая продукция, интеллектуальный капитал, ресурсный потенциал.

Основные положения:

- ◆ основным специфическим отличием научных организаций от других субъектов экономики в части содержания деятельности является получение и применение новых знаний;
- ◆ управление изменениями в научных организациях - комплекс действий, имеющих целью принятие, внедрение в практику, активное тиражирование и развитие научной организацией новых методов и инструментов ведения деятельности;
- ◆ управление развитием научных организаций - четко спланированный комплекс управленческих мероприятий, регулярное целенаправленное воздействие на внутренние процессы и организационные элементы научной организации, что обеспечивает их трансформацию, направленную на рост текущей и перспективной результативности, показателей эффективности деятельности, содействует наращиванию ресурсного потенциала. Это положительно сказывается на качественных характеристиках конечной научно-технической продукции и на освоении новых перспективных ее видов;
- ◆ интеллектуальный капитал научной организации - ключевой нематериальный ресурс, позволяющий осуществлять основные виды деятельности и увеличивать потребительскую ценность и добавленную стоимость их результатов, способный к самовозрастанию при условии эффективного управления.

Введение

Необходимость изменений и развития научных организаций диктуется действующей государственной научно-технической политикой и повышающейся ролью знаний в экономике. На современном этапе отмечается существенный недостаток исследований, направленных на формирование теоретических и методологических основ управления организациями сферы науки, в том числе в части их изменений и развития.

В Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации на долго-

срочный период для достижения целей научно-технологического развития страны декларируется необходимость обеспечить создание высокорезультативной современной системы управления в области науки и инноваций, которая позволит увеличить инвестиционную привлекательность сферы исследований и разработок, результативность и востребованность проводимых в стране НИОКР¹.

Научные организации как субъекты экономики должны стать предметом все большего числа исследований, направленных на разработку организационно-экономических и

* Статья выполнена в рамках проекта “Управление изменениями и развитием научных организаций в условиях государственной политики их реструктуризации” по государственному заданию Министерства образования и науки Российской Федерации Тверскому государственному университету.

** Мальцева Анна Андреевна, кандидат экономических наук, доцент, директор Научно-методического центра по инновационной деятельности высшей школы им. Е.А. Лурье Тверского государственного университета. E-mail: 80179@list.ru.

управленческих моделей их развития, которые обеспечивали бы перспективный рост эффективности этих структур и, как следствие, научно-технического потенциала страны.

В соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ “О науке и государственной научно-технической политике” научными организациями признаются юридические лица независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, а также общественные объединения научных работников, осуществляющие в качестве основной деятельности научную и (или) научно-техническую деятельность.

В соответствии с тем же документом научная (научно-исследовательская) деятельность - деятельность, направленная на получение и применение новых знаний, включающая в себя фундаментальные, прикладные и поисковые исследования.

Научно-техническая деятельность - деятельность, направленная на получение, применение новых знаний для решения технологических, инженерных, экономических, социальных, гуманитарных и иных проблем, а также на обеспечение функционирования науки, техники и производства как единой системы.

Таким образом, основным специфическим отличием научных организаций от других субъектов экономики в части содержания деятельности является получение и применение новых знаний, т.е. вопросы управления внутренними процессами научных организаций тесно переплетаются с областью менеджмента - “управление знаниями”.

С позиций классификации, которые позволяют выделить сущностные характеристики научных организаций, они включают в себя научно-исследовательские организации, организации высшего образования, конструкторские бюро, промышленные организации, имеющие научно-исследовательские, проектно-конструкторские подразделения. Абсолютное большинство научных организаций являются государственными.

В рамках данного исследования преимущественно рассматриваются именно научно-исследовательские организации, поскольку другие структуры имеют ярко выраженные дополнительные виды деятельности, которые

могут оказывать существенное влияние на их функционирование.

ФАНО России предлагает структурировать научные организации на следующие организационные платформы (рис. 1).

Для целей исследования выделяются ключевые особенности научных организаций, которые существенно отличают их от других субъектов экономики и могут использоваться как базис для трансформации общепринятой научной методологии управления изменениями и развитием организаций:

- ◆ согласованность направлений деятельности с целями общества;
- ◆ сложность, наукоемкость, в большинстве случаев - масштабность и междисциплинарность решаемых задач;
- ◆ высокий уровень консервативности и инерционности в организационно-экономическом плане;
- ◆ знания как основной источник стоимости продукции (услуг);
- ◆ в рамках основного вида деятельности объективная необходимость трансформации содержания самой деятельности и изменения методов и приемов работы.

Методы

В качестве базовых методов в работе используются теоретический, терминологический анализ, контент-анализ, применение которых обусловлено теоретическим характером исследования и поставленными задачами.

Были изучены точки зрения различных современных и отечественных авторов по вопросам управления изменениями и управления развитием, определения понятий, отражающие их сущностные характеристики, на основе которых были предложены собственные дефиниции автора статьи применительно к объектам исследования - научным организациям.

Аналогично были выделены необходимые характеристики, отражающие, по мнению многих исследователей, развитие научных организаций, уточненные и детализированные на основании анализа научной литературы.

Результаты

В работе проведен комплексный анализ существующих подходов к определению сущностных характеристик управления измене-

СТРУКТУРИЗАЦИЯ НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПЛАТФОРМЫ	
НАЦИОНАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ИНСТИТУТЫ	
ЦЕЛЕВАЯ ФУНКЦИЯ	выполнение фундаментальных научных исследований
КЛЮЧЕВАЯ ЗАДАЧА	получение необходимого задела новых фундаментальных знаний в науке
РЕЗУЛЬТАТ РАБОТЫ	накопление данных, гипотез, теорий
ФЕДЕРАЛЬНЫЕ (НАЦИОНАЛЬНЫЕ) ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ЦЕНТРЫ	
ЦЕЛЕВАЯ ФУНКЦИЯ	обеспечение проведения прорывных исследований и практических разработок в областях, являющихся стратегически важными для страны (приоритетные направления в научно-технической сфере)
ФЕДЕРАЛЬНЫЕ НАУЧНЫЕ ЦЕНТРЫ	
ЦЕЛЕВАЯ ФУНКЦИЯ	научно-инновационное ядро технологической платформы
КЛЮЧЕВАЯ ЗАДАЧА	разработка и научное сопровождение при внедрении новых критически важных технологий, прорывных технических решений
РЕЗУЛЬТАТ РАБОТЫ	решения, направленные на технологическую модернизацию производств, которые составляют технологическую платформу и имеют высокую готовность к запуску в серийное производство
РЕГИОНАЛЬНЫЕ И ТЕМАТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ЦЕНТРЫ, РЕГИОНАЛЬНЫЕ НАУЧНЫЕ ЦЕНТРЫ	
ЦЕЛЕВАЯ ФУНКЦИЯ	обеспечение проведения научных исследований, обеспечивающих развитие представленных в регионе отраслей и секторов народного хозяйства
ВЫСШИЕ ШКОЛЫ ОБЩЕСТВЕННОГО (ГУМАНИТАРНОГО) ЗНАНИЯ	
ЦЕЛЕВАЯ ФУНКЦИЯ	выполнение исследования общественно значимых проблем и процессов
КЛЮЧЕВЫЕ ЗАДАЧИ	исследования в области гуманитарных, общественно-политических, философских, исторических наук, а также осуществление экспертно-аналитической поддержки деятельности органов государственной власти

Рис. 1. Организационные платформы научных организаций

ниями и управления развитием, а также установлены взаимосвязи между ними.

На основании систематизации работ отечественных исследователей были выделены ключевые характеристики организационного развития:

♦ *структурная:*

- многоуровневая система, включающая в себя объект изменения (развития), тип развития, существующую формализацию изменения, сопротивление изменению²;

♦ *ресурсные:*

- процесс наращивания внутреннего и внешнего потенциала в пределах одной организационной формы³;

- развитие компетенций⁴ и ресурсов организации, необходимых для реализации стратегии и достижения ее долгосрочных целей⁵;

♦ *содержательные:*

- появление новых качественных характеристик, обеспечивающих устойчивость и гармоничность функционирования социально-экономической системы или создающих принципиально новые условия ее функционирования⁶;

- многообразие и постоянное обновление форм и видов деятельности в соответствии со сдвигами в технологиях, ценностных установках, в организации, рыночной ситуации, что связано с любыми изменениями, происходящими в компании или ее связях с окружающим миром⁷;

- изменение или модификация структур и процессов в организации, основанных на децентрализации различных операций, на поиске и внедрении инноваций и росте мотивации работников⁸.

В процессе анализа были выделены структурная, ресурсные и содержательные характеристики. Структурная характеристика развития демонстрирует ключевые его составляющие с формально-методологических позиций, т.е. те ключевые элементы, которые должны быть детерминированы в процессе формирования стратегии развития.

Ресурсные характеристики могут быть определены как индикаторы развития, а именно рост внешнего и внутреннего потенциала, включающего в себя компетенции и ресурсы организации, что характеризует значительную результативность в течение определенного периода и является основой дальнейшего развития организации.

Особым видом развития можно считать устойчивое развитие, которое может быть определено как процесс сохранения тенденции наращивания потенциала в условиях изменения организационных форм предприятия в динамичных условиях хозяйствования⁹, возможность осуществлять поступательное целенаправленное движение к цели, достигая максимального эффекта во всех областях своего функционирования путем преобразования внутренней среды и установления продуктивного стабильного взаимодействия с внешней средой¹⁰. Таким образом, устойчивое развитие характеризуется его ключевыми тенденциями в течение длительного периода времени.

Значимо для целей исследования выявление взаимосвязи между развитием и эффективностью организации. Так, по мнению Э.М. Короткова, состояние развития организации всегда связывается с ростом ее эффективности во времени; на этапе стагнации не наблюдается изменений эффективности организации во времени; в условиях трансформации организации эффективность мо-

жет изменяться импульсно; стадия деградации характеризуется планомерным уменьшением показателей эффективности¹¹. Очевидно, верно и обратное утверждение: для обеспечения роста эффективности организации необходимо целенаправленное ее развитие.

При обобщении приведенных выше результатов терминологического анализа целесообразно утверждать наличие существенной взаимосвязи между изменениями и развитием, а именно развитие представляет собой позитивные качественные целенаправленные изменения, при этом не все изменения представляют собой развитие. Таким образом, для целей достижения позитивного эффекта изменений необходимо четкий, заранее спланированный порядок действий, сформированный на основе научной методологии управления развитием.

В самом общем случае управление изменениями представляет собой целенаправленное воздействие на систему - учреждение, предприятие, организацию и т.п. - или на процесс (разработка нормативных документов, проектирование структуры управления и т.п.) с целью освоения организацией новых идей или моделей поведения¹². Управление изменениями реализует комплекс действий, имеющих целью принятие, внедрение в практику, активное тиражирование и развитие научной организацией новых методов и инструментов ведения своей деятельности¹³.

Понимая развитие как особый позитивный и четко спланированный вид изменений, управление развитием можно определить как целенаправленное воздействие на систему, как комплекс мероприятий, которые обеспечивают наращивание потенциала системы, приобретение ею новых качеств, что характеризует повышение ее эффективности.

В отличие от управления функционированием, которое нацелено на поддержание текущей стабильности и результативности системы, управление развитием относится преимущественно к вопросам стратегии и представляет собой управление ростом потенциального качества системы¹⁴.

Сравнивая сущностные характеристики управления изменениями и управления развитием, можно отметить следующие особенности:

♦ управление развитием является особым частным случаем управления изменениями;

♦ управление изменениями становится управлением развитием только в том случае, если происходящие изменения четко спланированы, системны и несут явный позитивный эффект для организации по всем направлениям преобразований;

♦ управление изменениями может иметь целью решение как тактических задач, связанных с получением выгоды от трансформаций в текущем периоде, так и стратегических, направленных на устойчивый рост и доходность организации в перспективе, в то время как управление развитием решает только последние из задач;

♦ если управление развитием в итоге не обеспечивает текущего и перспективного прироста ключевых показателей эффективности и заметных позитивных качественных сдвигов, оно может считаться управлением изменениями;

♦ управление развитием должно учитывать взаимное влияние проводимых трансформаций и способствовать возникновению положительной синергии от изменений в организации.

На основе результатов терминологического анализа для целей исследования вводятся следующие определения:

♦ управление изменениями в научных организациях - комплекс действий, нацеленных на принятие, апробирование, активное распространение и развитие научной организацией новых подходов к ведению деятельности;

♦ управление развитием научных организаций - четко спланированный комплекс управленческих мероприятий, регулярное целенаправленное воздействие на внутренние процессы и организационные элементы научной организации, что обеспечивает их трансформацию для обеспечения роста текущей и перспективной результативности, показателей эффективности деятельности, наращивания ресурсного потенциала, что положительно сказывается на качественных характеристиках конечной научно-технической продукции и на освоении новых перспективных ее видов.

Базовыми дефинициями, разъясняющими сущность приведенных выше определений и включающими в себя характеристики специфики научных организаций, являются:

♦ внутренние процессы научной организации;

♦ организационные элементы научной организации;

♦ результативность и эффективность деятельности научной организации;

♦ ресурсный потенциал научной организации.

В соответствии с классическим подходом выделяют следующие виды бизнес-процессов, которые могут быть трансформированы на деятельность научных организаций.

1. Основные процессы (создают добавленную стоимость, продукт, представляющий ценность для внешнего клиента, доходы организации):

♦ процессы получения новых знаний (проведение НИР, ОКР);

♦ процессы применения новых знаний (коммерциализация редакционно-издательской деятельности, образовательная деятельность, экспертно-аналитическая деятельность, научно-технические услуги).

2. Обеспечивающие процессы (поддерживают инфраструктуру организации и содействуют эффективному осуществлению основных процессов):

♦ материально-техническое снабжение;
♦ обеспечение бесперебойной работы оборудования, в том числе научного;
♦ обеспечение безопасности;
♦ информационное обеспечение;
♦ бухгалтерское и юридическое обеспечение деятельности и др.

3. Процессы управления (обеспечивают функционирование организации, управление текущей деятельностью):

♦ стратегическое управление;
♦ управление финансами;
♦ управление маркетингом;
♦ управление персоналом.

4. Процессы развития (обеспечивают совершенствование и развитие организации).

Ключевые отличия внутренних процессов научных организаций от других (например, коммерческих) структур находятся преимущественно в фокусе основных процессов. Процессы развития, которые являются, в частности, предметом данного исследования, занимают особую нишу в системе внутренних процессов организации и носят преимущественно проектный характер. Для обеспечения системного развития научных организаций наиболее значимым объектом управленческих

воздействий для целей данного исследования должны стать именно основные процессы, что при этом не исключают разработку мероприятий по совершенствованию обеспечивающих процессов и процессов управления.

Внутренние процессы носят преимущественно динамический характер, при этом воздействие статических характеристик системы - научной организации - также в ряде случаев обеспечивает существенный эффект. К таким характеристикам (организационным элементам) относятся:

- ◆ миссия и стратегия научной организации;
- ◆ организационная структура управления;
- ◆ система внутренних и внешних коммуникаций;
- ◆ корпоративная культура, имидж и др.

Приоритетность и целесообразность изменений приведенных выше и других организационных элементов научных организаций непосредственно следуют из принципа приоритета структуры над функциями, которые лежат в основе процессного подхода в уже созданных организациях.

Для более полного и точного определения статических характеристик системы, направленное изменение которых будет служить основой развития научной организации, может быть использована трансформированная для целей управления научными организациями пирамида организационного развития (рис. 2)¹⁵.

Вопросам результативности и эффективности научных организаций уделяется особое внимание на современном этапе. Как было указано выше, разработаны нормативные основы оценки эффективности научных организаций и регулярно осуществляется их оценка.

Типовая методика оценки результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 марта 2014 г. № 161, включает в себя следующие характеристики¹⁶:

- ◆ результативность и востребованность научных исследований;
- ◆ развитие кадрового потенциала;
- ◆ интеграция в мировое научное пространство, распространение научных знаний и повышение престижа науки;

◆ ресурсное обеспечение деятельности научной организации.

Оценка осуществляется специальной комиссией, которая создается федеральными органами исполнительной власти (Минобрнауки России) и включает в себя наукометрическую и экспертную оценки основных результатов деятельности научных организаций, анализ динамики результатов деятельности научной организации и ее сопоставление с показателями других аналогичных научных организаций в России и за рубежом.

В целом включенная в методику система показателей охватывает наиболее значимые стороны деятельности научных организаций, включая отдельные аспекты их развития. При этом результативность является в большей степени характеристикой отчетного периода, в то время как развитие обуславливает перспективность.

Полемика вокруг указанных вопросов не утихает, что обусловлено весьма специфическим характером сферы науки, в большинстве случаев - несопоставимостью результатов и эффектов, полученных различными научными организациями, а также в ряде случаев перспективными выгодами, которые не могут быть оценены по результатам отчетного периода.

В своей работе "Оценка и самооценка научной организации" А.С. Кулагин ставит вопрос о необходимости разграничения понятий "результативность" и "эффективность" для научных организаций¹⁷. Автор приводит конкретные примеры, когда ввиду необходимости повышения эффективности деятельности научные организации снижали качество проводимых исследований и экспериментов, что в конечном итоге приводило к низкой их результативности и к формированию пласта исследований, именуемых лженаукой.

Под эффективностью научной организации, по мнению ученого, следует понимать мнение учредителя: во что обходится полное и качественное выполнение научной организацией возложенных на нее задач. Результативность научной организации - способность получать результаты по конкретным научно-техническим проектам или проблемам.

Исследователь предлагает формировать систему оценки и управления научной организацией, исходя из миссии, которая может быть различной, с точки зрения учредителей,

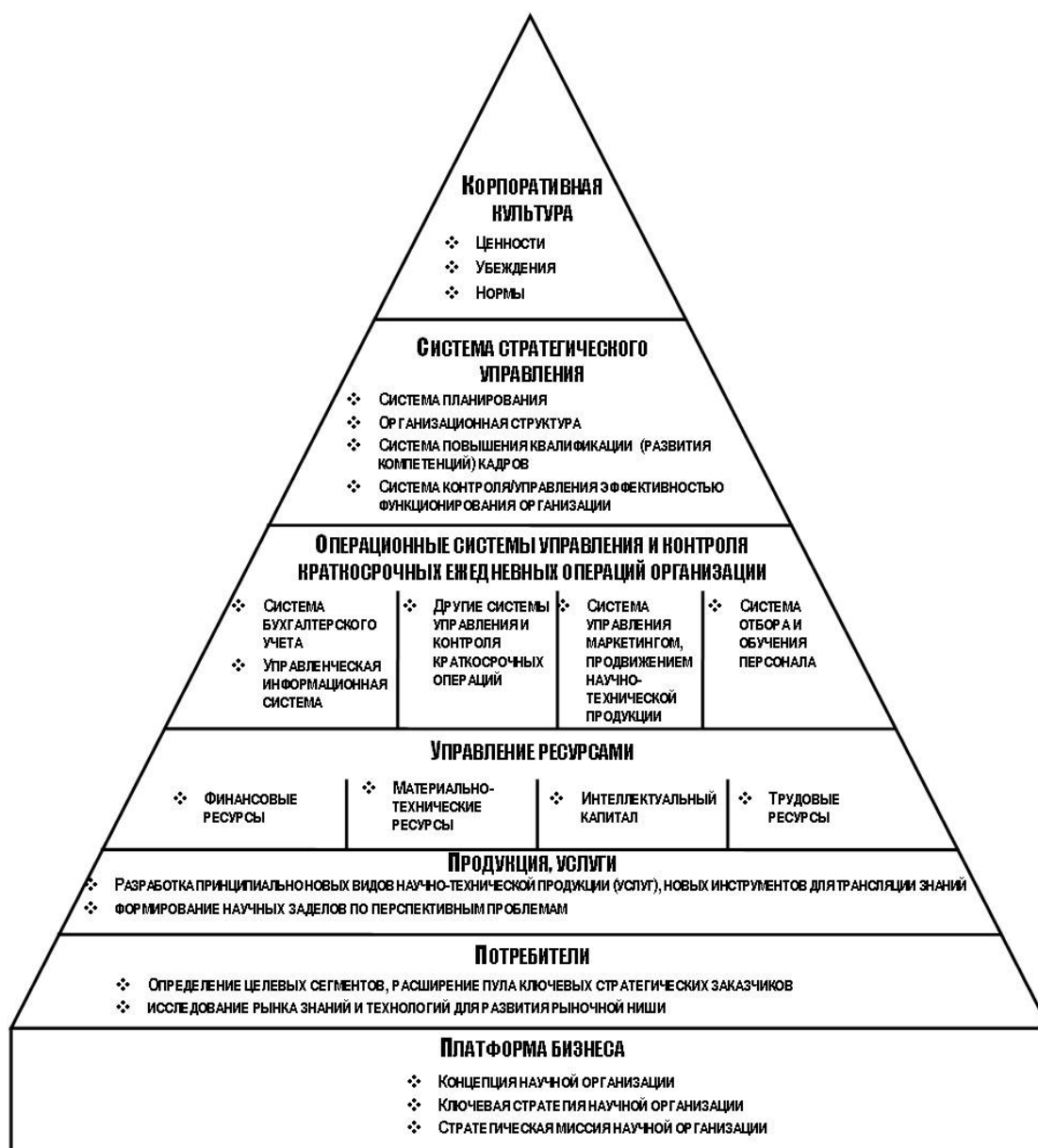


Рис. 2. Пирамида организационного развития научной организации

заказчиков (потребителей), самой организации (коллектива), деловых партнеров. При этом миссия должна быть направлена на удовлетворение перечисленных групп стейкхолдеров, а также научного сообщества и обеспечивать получение научных результатов, соответствующих мировому уровню.

Трансформируя данный взгляд на проблему соотношения категорий “результативность” и “эффективность” научной организации и разделяя мнение А.С. Кулагина, приходим к выводу о необходимости оптимального их сочетания с превалированием первой.

Для научной организации данный вывод очевиден: качественно проведенное исследование,

итогом которого стало внедрение его результатов с заданной коммерческой эффективностью, гарантирует с высокой вероятностью дальнейшее сотрудничество с заказчиком и, как следствие, рост рентабельности и финансовой устойчивости организации.

Таким образом, идентификатором развития научной организации должны являться показатели эффективности, которые нормативно закреплены на федеральном уровне и обеспечивают регулярное их оценивание, а также качественный рост содержательных характеристик результатов научных исследований, который может быть идентифицирован исключительно экспертным методом с

привлечением специалистов из соответствующих областей знаний.

При определении ресурсного потенциала научной организации прежде всего выделяют особые виды ресурсов для создания научно-технической продукции как ключевого результата их деятельности: материальные (уникальное оборудование) и нематериальные (человеческий капитал, обладающий знаниями, компетенциями в предметной области и креативными способностями; интеллектуальная собственность, созданная с использованием других материальных и нематериальных ресурсов).

Индикатором роста материальных ресурсов будет являться увеличение активов организации в целом или отдельных их видов. Для оценки нематериальных факторов стандартная методика не применима.

Активно исследовалась тема интеллектуального капитала, который является основой создания новых знаний - ключевого направления деятельности научной организации.

На основании систематизации теоретических источников применительно к специфике научных организаций было предложено следующее определение: "Интеллектуальный капитал научной организации - ключевой нематериальный ресурс, позволяющий осуществлять основные виды деятельности и увеличивать потребительскую ценность и добавленную стоимость их результатов, способный к самовозрастанию при условии эффективного управления".

В рамках исследования интеллектуальный капитал научных организаций был структурирован (рис. 3).

В силу нематериальности и сложности оценки интеллектуального капитала как ресурса представляется целесообразным сконцентрировать ее вокруг факторов, которые создают стоимость результата и наращивание которых может свидетельствовать о тенденциях развития организации. Это обусловлено тем, что приведенные факторы имеют непосредственное влияние на генерацию новых знаний в процессе создания научно-технической продукции. Капитал знаний и компетенций под влиянием креативного капитала и капитала профессионального опыта преобразует кодифицированное научное знание в конкретный научно-технический продукт. Капитал интеллектуальной собственности может стать как основой, так и результатом создания нового научного знания.

Краткая характеристика указанных элементов представлена автором ниже.

Капитал знаний - знания работников и система знаний организации, являющихся основой генерации новых знаний в рамках производства научно-технической продукции.

Креативный капитал - способность нестандартным образом применить знания в практической деятельности, в том числе найти "точки" их приложения к решению стоящей задачи.

Капитал компетенций - практические знания и навыки, которые используются в профессиональной деятельности сотрудниками.

Капитал профессионального опыта - накопленные знания о решении тактических и стратегических задач в профессиональной деятельности.

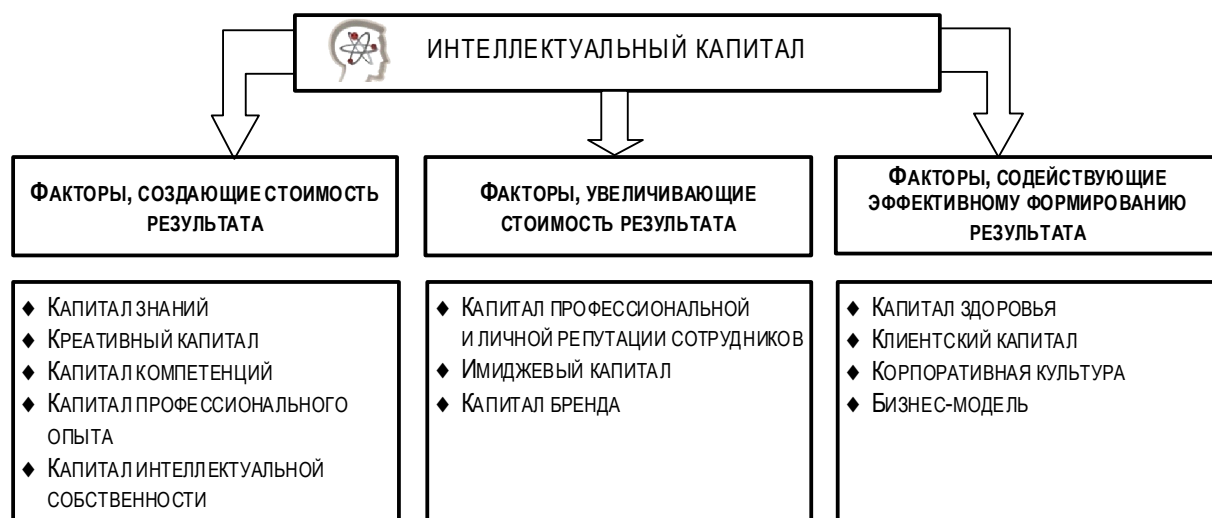


Рис. 3. Классификация видов интеллектуального капитала по степени влияния на результат деятельности научных организаций

Капитал интеллектуальной собственности - нематериальные активы, объекты авторского, патентного права, прав на секреты производства, которые принадлежат научной организации, являясь формализованным представлением новых знаний, созданных в процессе функционирования структуры, имеет различную коммерческую стоимость.

Обсуждение

Термин “изменения” с философско-методологической точки зрения трактуется как превращение в нечто другое и характеризуется направлением, интенсивностью, скоростью и длительностью¹⁸. Новая философская энциклопедия уточняет определение “изменения” как состояние системы, альтернативное стабильности, как смену содержания во времени¹⁹.

Применительно к субъекту экономики в литературе используется понятие “организационные изменения”, которые определяются Р. Дафтом как освоение компанией новых идей или моделей поведения²⁰ и распространяется рядом отечественных исследователей как изменения типа структуры и методов управления, функционирования, принципов формирования кадрового состава и руководства, распределения ресурсов²¹. Представленный подход к дефиниции можно считать содержательным, поскольку он выявляет те аспекты деятельности предприятий, которые трансформируются в процессе организационных изменений.

Отдельные авторы публикаций в своих трактовках понятия придерживаются динамического подхода: изменение - это эмпирическое наблюдение различия в форме, качестве или состоянии какого-либо организационного элемента в течение времени; преобразование организации между двумя моментами времени²².

Обобщая приведенные точки зрения, можно выделить следующие сущностные характеристики изменений:

- ◆ характеризуются определенным отрезком времени и могут быть измерены в динамике;
- ◆ имеет место трансформация ключевых характеристик деятельности и управления, корпоративной культуры и др.;
- ◆ могут быть измерены количественными характеристиками скорости и интенсивности;
- ◆ в большинстве случаев присутствует целевой вектор, определяющий направление изменений.

Отмечается многогранность рассматриваемого понятия и процесса изменений, в связи с чем в литературе выделяются обратимые и необратимые, направленные и ненаправленные, спонтанные, самоорганизованные и организуемые изменения²³.

Понятие “развитие” в философско-методологическом плане весьма близко с представленной выше дефиницией изменений. Развитие - поступательное движение, эволюционный процесс, смена состояний, необратимое, целенаправленное, объективное изменение любых видов объектов²⁴, закономерное изменение материальных и идеальных объектов. Развитие противопоставляется спонтанному формированию, процессам функционирования (регулярное воспроизведение отдельных устойчивых функций), которые характеризуются обратимостью, случайными процессами катастрофического типа, происходящими вне некоторой закономерности²⁵.

Особо отмечается, что существенным отличием развития от изменений является его единая, внутренне взаимосвязанная линия. Результатом развития выступает измененное качественное состояние объекта, в том числе новый состав или структура²⁶.

Таким образом, развитие может быть представлено как изменения с ярко выраженной направленностью, которые происходят системно и регулярно, являются необратимыми и приводят к качественным сдвигам.

Применительно к экономическим системам развитие представляет собой процесс расширенного воспроизводства и постепенных качественных и структурных положительных изменений экономики, факторов роста и развития, реального сектора экономики, социальной сферы, демографических и трудовых ресурсов, уровня и качества жизни населения²⁷.

Организационное развитие является предметом исследования ученых и специалистов на современном этапе. Как и в философско-методологическом аспекте, развитие противопоставляется функционированию.

В своем исследовании В.А. Спивак приводит следующие определения:

- ◆ функционирование - это поддержание жизнедеятельности, сохранение функций, создающих интегративность системы, детерминированность на качественном уровне,

конкретные выделенные характеристики и структурные особенности, а также изменения регуляторного типа, которые сохраняют стабильность базовых параметров системы;

♦ развитие - это формирование новых качественных характеристик, формирующих уровень прочности функционирования системы в условиях трансформирующейся внешней среды, набор изменений, последовательно преобразующих состояние системы, ее параметры.

Таким образом, развитие - это позитивные изменения системы, улучшение ключевых характеристик и показателей, в то время как функционирование - сохранение стабильности системы и ее характеристик. При этом функционирование и развитие организации связаны между собой²⁸.

А.О. Блиновым, О.С. Рудаковой особо отмечается, что управление развитием - процесс итерационный, включающий в себя координацию планируемых и реализуемых изменений организации в различных сферах, что обеспечивает синергетический эффект долгосрочного устойчивого развития²⁹.

В своем исследовании И.Н. Дроздов отмечает, что управление функционированием способствует достижению более высоких результатов в текущем периоде, а управление развитием - в будущем. Оно включает в себя выявление потребностей, в том числе перспективных, и перспектив развития, формулировку точных и достижимых целей, инструментария, форм и методов их достижения, мотивацию сотрудников, мониторинг трансформационных процессов³⁰.

Полученные в рамках исследования дефиниции четко следуют из приведенных тезисов отечественных и зарубежных исследователей, при этом присутствует авторское теоретическое построение, направленное на выделение особых сущностных характеристик научных организаций.

Заключение

Таким образом, с учетом необходимых уточнений дефиниция "управление развитием научных организаций" в исследовании раскрыта, что является основой для формирования методологии исследования.

В качестве базовых характеристик для дефиниции были приведены: внутренние про-

цессы научной организации, организационные элементы научной организации, результативность и эффективность деятельности научной организации, ресурсный потенциал научной организации.

На современном этапе вопросы развития научных организаций являются весьма значимыми для теории и практики, что обусловило детальную проработку терминологии.

Исследования, направленные на формирование методологических и научно-методических основ управления изменениями и развитием научных организаций, базируются на теоретических исследованиях, изложенных в данной статье.

Сформулированные теоретические положения были положены в основу проработки вопросов развития внутренних процессов, организационных элементов научной организации, результативности и эффективности деятельности, ее ресурсного потенциала.

¹ О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации на долгосрочный период : проект Указа Президента Рос. Федерации [подготовлен Минобрнауки России 21.06.2016]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56574109> (дата обращения: 30.10.2017).

² Фунтов В.Н. Управление проектами развития предприятий: теоретические и методологические аспекты : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. Санкт-Петербург, 2010. 32 с.

³ Некрасова Е.В. Формирование эффективной системы устойчивого развития предприятия : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Удмурт. гос. ун-т. Ижевск, 2004. 26 с.

⁴ Kay J., Foundations of Corporate Success. Oxford Press, 1993.

⁵ Антропов М.С., Чичикин А.Н. Управление развитием и изменениями в мультинациональной организации / РУДН. Москва, 2008. 146 с.

⁶ Спивак В.А. Управление изменениями : учеб. для акад. бакалавриата. Москва : Юрайт, 2016. 357 с.

⁷ Фунтов В.Н. Указ. соч.

⁸ Гальдикас Л.Н., Войку И.П. Управление изменениями : учеб. пособие / Псков. гос. ун-т. Псков, 2013. 428 с.

⁹ Некрасова Е.В. Указ. соч.

¹⁰ Кондаурова Д.С. Совершенствование механизма управления устойчивым развитием промышленного предприятия : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Самара, 2015. 26 с.

¹¹ Коротков Э.М. Антикризисное управление : учеб. для бакалавров. Москва : Юрайт, 2014. 406 с.

- ¹² Сливак В.А. Указ. соч.
- ¹³ Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.-мл. Организации: поведение, структура, процессы. Москва : ИНИОН, 2000. 686 с.
- ¹⁴ Тумбинская Н.Ю. Системное управление бизнес-развитием промышленного предприятия // Современная наука: Актуальные проблемы теории и практики. Серия "Экономика и Право", 2012. № 3. URL: <http://www.nauteh-journal.ru/index.php/—er12-03/430> (дата обращения: 30.10.2017).
- ¹⁵ Фламгольц Э., Рэндел И. Управление стратегическими изменениями: от теории к практике / пер. с англ. Н.Г. Яцюк. Москва : Эксмо, 2012. 320 с.
- ¹⁶ Об утверждении типового положения о комиссии по оценке результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения и типовой методики оценки результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения : приказ М-ва образования и науки Рос. Федерации от 05.03.2014 № 161 [с изм. и доп.]. URL: <http://base.garant.ru/70682234> (дата обращения: 30.10.2017).
- ¹⁷ Кулагин А.С. Оценка и самооценка научной организации // Инновации. 2011. № 10. С. 20-30.
- ¹⁸ Философия : энцикл. слов. / под ред. А.А. Ивина. Москва : Гардарики. 2004. 1072 с.
- ¹⁹ Новая философская энциклопедия : в 4 т. / под ред. В.С. Стёпина. Москва : Мысль, 2001.
- ²⁰ Дафт Р. Теория организации. Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. 736 с.
- ²¹ Соколов Д.В., Мартынов Л.М., Морозов А.Н. Управление организационными изменениями : учеб. пособие. 2-е изд., доп. Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУЭФ, 2008. 170 с.
- ²² Широкова Г.В. Управление изменениями в российских компаниях. Санкт-Петербург : Высш. школа менеджмента, 2008. С. 49-50.
- ²³ Новая философская энциклопедия.
- ²⁴ Философская энциклопедия. URL: http://dic.academic.ru/contents.nsf/enc_philosophy (дата обращения: 30.10.2017).
- ²⁵ Юдин Э.Г. Философский энциклопедический словарь. Москва : Сов. энцикл., 1983. 840 с.
- ²⁶ Там же.
- ²⁷ Экономический словарь. URL: <http://ekslovar.ru/slovar/r-/razvitie-ekonomicheskoe.html> (дата обращения: 30.10.2017).
- ²⁸ Коротков Э.М. Антикризисное управление : учеб. для бакалавров. Москва : Юрайт, 2014. 406 с.
- ²⁹ Блинов А.О., Рудакова О.С. Процессные инновации в системе управления развитием предприятий. URL: <http://rudocs.exdat.com/docs/index-155841.html> (дата обращения: 30.10.2017).
- ³⁰ Дроздов И.Н. Управление развитием организации : учеб. пособие / ПИППККГС. Владивосток, 2001. 110 с.

Поступила в редакцию 06.12.2017 г.